

ATELIER D | AIDE-MÉMOIRE Faire vivre une expérience employé unique



Quels sont les ingrédients à prendre en considération pour attirer les talents et fidéliser les employés?

La marque employeur

- Penchez-vous sur les valeurs de votre entreprise pour définir votre marque employeur.
- Posez-vous la question quant à la ou les raisons pour lesquelles les candidats seraient intéressés par votre entreprise.
- Impliquez vos employés dans le développement de votre marque employeur. Sondez-les sur les raisons pour lesquelles ils ont choisi votre entreprise.
- Misez sur l'expérience candidat. On parle beaucoup de l'expérience employé, mais l'expérience que vivront les candidats au contact de votre organisation compte énormément (premier contact, pré-entrevue téléphonique, suivi, entrevue officielle, rétroaction).
- N'oubliez pas qu'aujourd'hui les candidats examinent beaucoup plus que la description de poste et le salaire avant de choisir un emploi.
- Faites valoir aux candidats les raisons pour lesquelles ils pourraient être intéressés par votre entreprise.
- Ne laissez pas les autres définir votre marque employeur, ayez le contrôle sur celle-ci et prenez le temps de la définir.

L'accueil des employés

- Assurez-vous que tout est prêt pour accueillir le nouvel employé, c'est-à-dire, les outils pour qu'il puisse travailler et accomplir son travail.
- Assurez-vous que l'employé sente qu'il est attendu.
- Mettez en place un système de parrainage pour faciliter l'intégration des nouveaux employés.
- N'attendez pas la fin de la période de probation pour donner de la rétroaction. Mettez en place un processus de rétroaction permettant à l'employé de s'améliorer et de sentir que vous avez à cœur la réussite de son intégration.
- Gardez en tête que l'employé doit jouer un rôle dans son intégration au sein de votre entreprise.
- Choisissez un candidat qui adhère aux valeurs de votre organisation et de ce fait, il jouera son rôle naturellement.
- Rappelez-vous que le nouvel employé doit y mettre du sien, mais que vous en tant qu'employeur, vous devez également mettre les efforts.

Les valeurs de l'entreprise

- Prenez le temps de les définir, car il s'agit d'un pilier important quant à l'attraction des talents et la fidélisation des employés.
- En tant que patron ou gestionnaire, incarnez les valeurs de votre entreprise de sorte que les employés les ressentent.
- Faites vivre les valeurs de votre organisation au quotidien. Cela débute par vos choix organisationnels. Il faut sentir la présence des valeurs de l'entreprise à tous les niveaux.
- Communiquez souvent les valeurs de l'entreprise et demandez à vos employés comment ils comptent les incarner au quotidien.
- Identifiez avec vos employés les comportements qui représentent les valeurs de votre organisation. Il s'agit d'un autre moyen de s'assurer qu'ils les vivent au quotidien.

L'environnement de travail

- Accordez de l'importance à l'environnement de travail. Il en va de votre réputation sur le marché.
- Rappelez-vous que les candidats parlent de leur expérience au sein d'une entreprise.
- Dotez-vous d'outils vous permettant de gérer efficacement la paie de vos employés et les ressources humaines. Il en existe plusieurs sur le marché, identifiez ceux qui conviennent à votre organisation et qui vous permettront de vous libérer du temps et de vous concentrer sur vos activités principales.
- Gardez en tête que, selon un sondage de l'Association canadienne de la paie, 80 % des travailleurs accordent de l'importance à une paie qui est juste et livrée à temps. Vous vous enlevez des irritants en vous dotant d'outils efficaces pour traiter la paie de vos employés.
- Rappelez-vous que la première cause de départ des employés est le manque de perspective de carrière, avant le salaire et les conditions de travail.
- Intéressez-vous en continu à la carrière de vos employés. Parlez-en avec eux, accompagnez-les dans leurs réflexions et offrez-leur des défis intéressants. Enrichir le travail et les tâches de vos employés est possible même dans un contexte où les possibilités d'avancement sont limitées.
- Pensez-y bien! Tant qu'il y aura des défis, l'employé éprouvera du plaisir à faire partie de votre organisation.

Mieux-être des employés – fidélisation/rétention

- Prenez conscience que nous vivons dans une époque où le pouvoir est entre les mains des employés. Cependant, si vos employés sont avec vous pour les bonnes raisons et que vous en prenez soin, ce n'est pas nécessairement un problème.
- Soyez à l'écoute et proactif pour faire évoluer vos employés dans leur carrière.
- Démontrez que vous vous souciez de vos employés, que vous vous souciez de leur mieux-être financier; par exemple, en offrant des avantages sociaux tel qu'un régime d'épargne-retraite ou des assurances collectives.
- Soulignez la contribution et les efforts de vos employés. Cette reconnaissance peut être démontrée de plusieurs façons : tribune mensuelle pour mentionner les bons coups, activités de reconnaissance, etc.
- Rappelez-vous qu'il faut aller au-delà des attentes pour se démarquer.

Ce qu'il faut retenir pour faire vivre une expérience employé unique, c'est :

- De trouver VOTRE recette pour réussir à attirer et retenir vos employés;
- D'être à l'écoute de vos employés, car ce sont eux qui sont vos guides et qui vous permettront de faire les ajustements requis;
- De répéter le processus à intervalles réguliers, c'est-à-dire revoir votre recette et revalider où vous en êtes avec vos employés.